Gouvernement du Québec
**Ministère de la Main-d'oeuvre
et de la Sécurité du revenu**

EGALITE EN EMPLOI POUR LES MEMBRES DES COMMUNAUTES CULTURELLES

PLAN D'ACTION 1984-1985

Annick Albernhe

**Coordonnatrice des programmes
d'égalité en emploi**
Service du développement
des ressources humaines

Ce plan a été adopté par
le Comité de gestion du
Ministère à sa réunion du
9 avril 1984.

86-01702/

Dépôt légal: Bibliothèque nationale du Québec
2e trimestre 1984

ISBN: 2-550-11063-3

TABLE DES MATIERES

Pages

INTRODUCTION 1

I- Définition 3

II- La situation actuelle au Ministère 3

III- Objectifs généraux 5

IV- Objectifs spécifiques 5

4.1 Augmenter la proportion annuelle de membres des communautés culturelles lors de l'embauche 5

4.2 Créer des conditions favorables à l'application de la politique dans le Ministère 5

4.3 Offrir aux membres des communautés culturelles des services dans leur langue d'origine 5

V- Mesures proposées 5

5.1 Des mesures pour augmenter la proportion de membres des communautés culturelles au Ministère de façon temporaire ou permanente 5

5.1.1 Rangement par niveau 6

5.1.2 Promotion auprès des gestionnaires du Ministère de la directive 5-80 amendée 6

5.1.3 Promotion de la directive 5-80 amendée auprès des agents du réseau Travail-Québec 6

5.1.4 Le programme de stages de coopération 7

TABLE DES MATIERES (suite)

Pages

5.1.5 Programmes d'attraction 7

5.1.6 Modification du formulaire utilisé par le Placement étudiant afin de pouvoir identifier et permettre aux gestionnaires d'embaucher des étudiants membres de communautés culturelles 7

5.1.7 Embauche d'étudiants membres de communautés culturelles 8

5.2 Mesures visant à créer des conditions favorables à l'application de la politique dans le Ministère 8

5.2.1 Sensibilisation et information 8

5.2.2 Recensement des membres des communautés culturelles au Ministère 9

5.2.3 Aide-conseil pour les personnes membres des communautés culturelles et priorité au développement 9

5.2.4 Accueil spécifique 9

5.2.5 Mixité des comités de sélection 10

5.3 Mesures visant à permettre aux membres des communautés culturelles de bénéficier des services du Ministère dans leur langue d'origine 10

5.3.1 Sensibilisation des gestionnaires du réseau Travail-Québec 10

5.3.2 Aide aux gestionnaires du réseau Travail-Québec dans la dotation de leurs postes 10

TABLE DES MATIERES (suite)

		Pages
VI- Evaluation		10
ANNEXE I :	Le rangement par niveau dans le cadre de la Loi sur la fonction publique (projet de loi 51)	13
ANNEXE II :	Amendement apporté à la directive 5-80 concernant les modalités de recrutement et de sélection du personnel occasionnel dans la fonction publique	19
ANNEXE III :	Annexe J du règlement sur les emplois occasionnels et leurs titulaires concernant les stages de coopération dans la fonction publique pour certains programmes d'institutions d'enseignement	23
ANNEXE IV :	Feuille-questionnaire servant au recensement des membres des communautés culturelles au Ministère	31

INTRODUCTION

Dans sa politique rendue publique en septembre 1982, le gouvernement du Québec veut faire de la fonction publique "une institution où se retrouvent la reconnaissance du droit des membres des communautés culturelles à un traitement équitable ainsi qu'une réponse aux aspirations de ces communautés".

Ce plan d'action s'inscrit dans le sens de la volonté gouvernementale, avec cependant comme trame de fond un contexte limitatif d'application comme en témoignent les éléments suivants: la réduction des effectifs permanents décidée par le Conseil du Trésor; un contexte de recrutement raréfié avec peu de candidats potentiels; l'obligation lors de mesures de dotation d'avoir recours à des bassins de population où peu d'employés appartiennent à des communautés culturelles (mises en disponibilité, affectation, mutation, promotion).

I- **DEFINITION 1**

Par le terme "membre de communauté culturelle", il faut entendre toute personne dont:

- la langue maternelle, c'est-à-dire la première langue apprise et encore comprise, est autre que le français,

- ou les caractéristiques raciales sont celles d'une "minorité visible", c'est-à-dire une communauté culturelle particulière (autre que la majorité francophone du Québec et les peuples autochtones, indiens et inuits) établie sur la base de caractères d'ordre ethnique, religieux, culturel, ou autres,

- ou le lieu de naissance est à l'extérieur du Canada.

L'appartenance à une communauté culturelle est déterminée à partir d'un, de deux, ou des trois critères énoncés ci-dessus.

II- **LA SITUATION ACTUELLE AU MINISTERE:** la mise à jour du recensement de 1982.

D'après la mise à jour du recensement effectuée durant l'été 1982, le Ministère compte actuellement 3,3% de membres des communautés culturelles parmi ses employés, soit 99 personnes sur un total de 3 004. Ce pourcentage se répartit comme suit:

- 4,5% dans la catégorie Personnel d'encadrement;

- 8,5% dans la catégorie Professionnel;

- 2,4% dans la catégorie Personnel de bureau et techniciens.

Prochainement, la mise à jour se fera systématiquement grâce au système SAGIP: le Ministère procédera à la codification sur le système SAGIP des données pertinentes à l'identification des membres de communautés culturelles au Ministère.

Responsable: le service de la Dotation.

Echéance: septembre 1984.

---

1. Définition proposée par le ministère de la Fonction publique pour effectuer le recensement des membres des communautés culturelles durant l'été 1982.

REPARTITION DES MEMBRES
DES COMMUNAUTES CULTURELLES AU MMSR - MARS 84

LIEU DE NAISSANCE	LANGUE MATERNELLE	CADRES H	CADRES F	AUTRE PERSONNEL D'ENCADREMENT H	AUTRE PERSONNEL D'ENCADREMENT F	PROFESSIONNEL H	PROFESSIONNEL F	P.B.T.A. H	P.B.T.A. F	AUTRES H	AUTRES F	TOTAL H	TOTAL F	GRAND TOTAL
France	Français	1		6		6	2	5	6	4		22	18	30
Italie	Italien					1		1	2			2	2	4
Portugal	Portugais							1			1	1	1	2
Europe (autres pays)	Autres langues					2	1	2	1	1		5	2	7
Afrique	Français - Arabe		1			1	2	4	2			5	5	10
Liban	Arabe	1				3			1			4	1	5
Etats-Unis	Anglais							1	1			1	1	2
Amérique du sud	Espagnol							3	1			3	1	4
Haiti	Creole					4		2	2			6	2	8
Laos	Laotien								1				1	1
Vietnam	Vietnamien					6	1					6	1	7
Québec	Anglais					2		3	2	5		10	2	12
Québec	Italien								4				4	4
Québec	Autre langue	1										1		1
Ailleurs au Canada	Français							1		1		2		2
TOTAL		3	1	6	0	25	6	23	23	11	1	68	31	99

Source: Direction des ressources humaines - Mise à jour du recensement effectué durant l'été 1982.
Mars 1984.

III- OBJECTIFS GENERAUX

La politique gouvernementale d'égalité en emploi dans la fonction publique pour les membres des communautés culturelles dit ceci:

"Tout ministère et organisme devra prendre les dispositions nécessaires afin d'assurer la présence au sein de ses effectifs d'une représentation équilibrée reflétant la diversité culturelle de la société québécoise". [1]

"Le gouvernement s'engage à amorcer sans délai le processus de correction qui s'impose et à prendre des moyens plus vigoureux si, d'ici 1985, les mesures actuelles n'ont pas eu pour effet d'équilibrer la représentation des communautés culturelles dans les secteurs de la fonction publique dont les services touchent de près la population." [1]

IV- OBJECTIFS SPECIFIQUES

Etant donné que l'objectif gouvernemental est d'atteindre une présence de membres de communautés culturelles égale à 9,5% [2] des effectifs autorisés, nous nous fixons comme objectifs spécifiques:

4.1 Augmenter la proportion annuelle de membres des communautés culturelles lors de l'embauche en particulier dans la catégorie P.B.T.A. d'ici mars 1985.

4.2 Créer des conditions favorables à l'application de la politique dans le Ministère.

4.3 Offrir aux membres des communautés culturelles des services dans leur langue d'origine.

V- MESURES PROPOSEES

Le Ministère se propose de mettre en application trois types de mesures:

5.1 Des mesures visant à augmenter la proportion de membres des communautés culturelles au Ministère en particulier dans la catégorie P.B.T.A. afin de rejoindre dans un premier temps le taux global de représentativité au

---

1. M.F.P., Politique d'égalité en emploi pour les membres des communautés culturelles, page 2.

2. M.F.P., communications verbales lors de réunions de responsables ministériels.

Ministère c'est-à-dire 3,3%, soit l'embauche d'ici mars 1985 de 35 personnes membres de communautés culturelles.

5.1.1 Rangement par niveau

En conformité avec la nouvelle loi 51 et avec le plan d'action, les membres de communautés culturelles pourront être choisis lorsqu'il y aura un emploi vacant (Voir annexe I).

Responsable: le service de la Dotation.

Echéance: activité continue.

5.1.2 Promotion auprès des gestionnaires du Ministère de la directive 5-80 amendée

Par un amendement apporté à la directive 5-80 concernant les modalités de recrutement et de sélection du personel occasionnel dans la fonction publique (C.T. 147454 du 22 novembre 1983), les centres Travail-Québec peuvent désormais référer, pour des emplois occasionnels, des membres des communautés culturelles aux gestionnaires des ministères et organismes qui en font la demande spécifique (Voir annexe II).

Le Ministère s'engage à inciter les gestionnaires du Ministère à se prévaloir de cette possibilité chaque fois qu'ils auront à recruter du personnel occasionnel dans leurs unités administratives.

Responsable: le service de la Dotation.

Echéance: activité continue.

5.1.3 Promotion de la directive 5-80 amendée auprès des agents du réseau Travail-Québec

Le Ministère s'engage à faire la promotion de la directive 5-80 amendée auprès des agents d'aide socio-économique dans les centres Travail-Québec afin de susciter leur participation à l'atteinte des objectifs gouvernementaux par leur implication.

Responsable: la coordonnatrice des programmes d'égalité en emploi.

Echéance: mars 1985.

5.1.4 Le programme de stages de coopération

En vertu de l'annexe J du Règlement sur les emplois occasionnels et leurs titulaires, modifié en date du 25 juillet 1983, les ministères et les organismes peuvent procéder à l'engagement de personnel occasionnel pour des emplois exercés dans le cadre des programmes de cours coopératifs d'une institution d'enseignement (Voir annexe III).

Les stages ainsi organisés font partie intégrante du programme de formation de l'étudiant et visent à permettre aux stagiaires de mettre leurs connaissances et leurs capacités à l'essai.

Le Ministère se fixe comme objectif d'accueillir deux stagiaires d'ici mars 1985.

Responsable: la coordonnatrice des programmes d'égalité en emploi en collaboration avec les institutions d'enseignement et les gestionnaires en cause.

Echéance: mars 1985.

5.1.5 Programmes d'attraction pour les concours en délégation

Le Ministère procédera, soit à la publication dans les médias ethniques des avis de concours de recrutement en délégation, soit à la publicité auprès des associations ethniques des avis de concours concernés.

D'autre part, les employés membres des communautés culturelles qui ont un statut occasionnel au Ministère recevront une invitation spéciale à se présenter aux concours que le Ministère gère en délégation.

Responsable: le service de la Dotation.

Echéance: activité continue.

5.1.6 Modification du formulaire utilisé par le Placement étudiant afin de pouvoir identifier et de permettre aux gestionnaires d'embaucher des étudiants membres de communautés culturelles.

Le Ministère procédera à la révision du formulaire utilisé par le Placement étudiant lors de l'engagement estival afin d'inclure l'information nécessaire à l'identification des membres des communautés culturelles.

Responsable: les responsables du dossier à la D.G.R.T.Q. en collaboration avec la coordonnatrice des programmes d'égalité en emploi.

Echéance: septembre 1984.

5.1.7 Embauche d'étudiants membres de communautés culturelles

Faisant suite à la modification du formulaire utilisé par le Placement étudiant, le Ministère se fixe comme objectif d'engager 9,5% de membres de communautés culturelles parmi le bassin total d'étudiants embauchés.

Responsable: le gestionnaires du Ministère en collaboration avec les responsables du dossier à la D.G.R.T.Q.

Echéance: été 1985

5.2 Des mesures visant à créer des conditions favorables à l'application de la politique dans le Ministère

5.2.1 Sensibilisation et information

Afin d'étendre, durant toute l'année, la sensibilisation de toutes les catégories d'employés aux problèmes particuliers vécus par les membres des communautés culturelles, une série de 4 articles seront publiés dans la chronique mensuelle de la revue L'inter.

Qu'il s'agisse de susciter chez les employés du Ministère une ouverture d'esprit face aux particularités des personnes membres de communautés culturelles ou de les sensibiliser aux difficultés d'intégration vécues par ces personnes, ce sont autant de façons pour tous et chacun de réfléchir sur notre rôle d'accueil et nos valeurs.

Responsable: la coordonnatrice des programmes d'égalité en emploi.

Echéance: activité continue.

5.2.2. <u>Recensement des membres des communautés culturelles au Ministère</u>

Tous les employés du Ministère recevront une copie du plan d'action contenant une feuille-questionnaire en vue d'établir une base de données servant à codifier les informations sur le système SAGIP de gestion du personnel pour fins de statistiques (Voir annexe IV).

<u>Responsable</u>: la coordonnatrice des programmes d'égalité en emploi.

<u>Echéance</u>: automne 1984.

5.2.3 <u>Aide-conseil pour les personnes membres des communautés culturelles et priorité au développement</u>

Ce service, assuré par une spécialiste, permet de venir en aide aux personnes membres des communautés culturelles qui éprouvent des difficultés d'intégration dans leur emploi et d'apporter un suivi dans l'identification des besoins de développement.

Une attention particulière sera apportée aux membres des communautés culturelles au Ministère en ce qui concerne spécifiquement l'usage du français parlé et écrit. L'aide apportée peut consister par exemple a faciliter aux membres des communautés culturelles l'inscription a des cours, aux examens de l'Office de la langue française, etc.

<u>Responsable</u>: le service du Développement des ressources humaines.

<u>Echéance</u>: activité continue.

5.2.4 <u>Accueil spécifique</u>

Tout nouvel employé du Ministère correspondant à la définition "membre de communauté culturelle" sera reçu au cours d'une entrevue d'accueil spécifique. Cette entrevue permettra aux personnes concernées de se familiariser avec les services offerts par la Direction des ressources humaines et en particulier par le service de la Dotation et le service du Développement des ressources humaines.

Responsable: la coordonnatrice des programmes d'égalité en emploi.

Echéance: le cas échéant.

5.2.5 Mixité des comités de sélection

Le Ministère s'assurera, autant que possible, de la présence d'un membre des communautés culturelles faisant partie du comité de sélection pour tout concours visant à combler un emploi pour lequel on compte 1 ou plusieurs candidat-s membre-s des communautés culturelles.

Responsable: le service de la Dotation.

Echéance: le cas échéant.

5.3 Des mesures visant à permettre aux membres des communautés culturelles de bénéficier des services du Ministère dans leur langue d'origine

5.3.1 Sensibiliser les gestionnaires du réseau Travail-Québec, en particulier ceux des centres Travail-Québec qui desservent des bassins de population dans lesquels la présence de membres des communautés culturelles est significative, à l'importance d'offrir aux communautés culturelles des services dans leur langue d'origine.

Responsable: la coordonnatrice des programmes d'égalité en emploi.

Echéance: mars 1985.

5.3.2 Assister les gestionnaires du réseau Travail-Québec dans la dotation de leurs postes pour atteindre l'objectif mentionné ci-dessus.

Responsable: le service de la Dotation.

Echéance: activité continue.

VI- EVALUATION

L'évaluation devra s'effectuer en mars 1985 à partir des données statistiques spécifiques recueillies durant un an et sur une base comparative par rapport à la situation actuelle.

Les membres du Comité de gestion procéderont à l'évaluation des résultats obtenus à partir d'un rapport-synthèse préparé par la coordonnatrice des programmes d'égalité en emploi.

Echéance: le 31 mars 1985.

ANNEXE I

LE RANGEMENT PAR NIVEAU
DANS LE CADRE DE LA LOI SUR LA FONCTION PUBLIQUE
(PROJET DE LOI 51)

ASSEMBLÉE NATIONALE

TRENTE-DEUXIÈME LÉGISLATURE QUATRIÈME SESSION

Projet de loi 51

Loi sur la fonction publique

(1983, chapitre 55)

1re lecture le 15 novembre 1983
2e lecture le 2 décembre 1983
3e lecture le 21 décembre 1983

Sanctionné le 22 décembre 1983

Éditeur officiel du Québec
1983

13

SECTION II

DOTATION

§ 1.—*Recrutement et promotion*

42. Les fonctionnaires sont recrutés et promus par voie de concours.

Cependant, le fonctionnaire dont l'emploi est réévalué à un niveau supérieur peut être promu sans concours, selon les normes que l'Office des ressources humaines détermine par règlement, s'il rencontre les conditions d'admission de la classe de l'emploi ainsi réévalué et s'il est déclaré apte par l'Office.

43. L'Office des ressources humaines établit les conditions d'admission à un concours pour combler un emploi ou plusieurs emplois.

Celles-ci doivent être conformes aux règlements prévus à l'article 103 ainsi qu'aux conditions minimales d'admission aux classes d'emploi ou aux grades établis par le Conseil du trésor et permettre l'application des politiques du gouvernement concernant, notamment:

1° les programmes d'accès à l'égalité qui visent, notamment, les femmes, les membres de communautés culturelles, les personnes handicapées ou les autochtones;

2° le recrutement, soit auprès d'institutions d'enseignement, soit auprès de l'ensemble ou d'une catégorie de personnes employées dans le secteur de l'Éducation ou des Affaires sociales.

En outre, les conditions d'admission à un concours, notamment celles concernant les conditions minimales d'admission aux classes d'emploi ou aux grades, peuvent comporter des exigences additionnelles qui tiennent compte de la nature et des particularités de l'emploi ou des emplois faisant l'objet du concours.

44. L'Office des ressources humaines procède aux appels de candidatures pour tenir un concours. Il peut également procéder à de tels appels pour constituer des réserves de candidatures à l'échelle provinciale, régionale ou locale.

45. Les appels de candidatures doivent être faits de façon à fournir aux personnes susceptibles de satisfaire aux conditions d'admission une occasion raisonnable de soumettre leur candidature.

46. Les conditions d'admission à une réserve de candidatures sont établies par l'Office des ressources humaines selon les modalités prévues à l'article 43.

47. Lorsque l'Office des ressources humaines procède à un concours, il doit admettre les personnes qui ont soumis leur candidature et qui rencontrent les conditions d'admission.

Cependant, lorsque l'Office estime qu'il n'est pas raisonnable, compte tenu de leur nombre, de procéder à l'évaluation de tous les candidats qui rencontrent les conditions d'admission à un concours, il peut en réduire le nombre suivant les normes qu'il détermine par règlement. Ces normes ne peuvent avoir pour effet de modifier les conditions d'admission au concours.

L'Office doit préciser, lors de l'appel de candidatures, le moyen qu'il entend utiliser pour réduire le nombre de candidatures.

48. L'évaluation des candidats admis à un concours se fait sur la base des critères de connaissances, d'expériences ou d'aptitudes qui sont requises pour l'emploi.

49. L'Office des ressources humaines détermine la procédure d'évaluation; celle-ci doit être de nature à permettre de constater impartialement la valeur des candidats.

50. Un concours donne lieu à la constitution d'une liste qui regroupe par niveau les candidats déclarés aptes, conformément au règlement prévu à l'article 103.

§ 2.—*Nomination et classement*

51. Lors de son entrée en fonction et à chaque fois qu'il change d'emploi, le fonctionnaire est nommé par le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme dont relève l'emploi à combler.

52. Lorsque la nomination d'un fonctionnaire implique un changement de ministère ou d'organisme, l'accord préalable du sous-ministre ou du dirigeant d'organisme dont il relève, est requis. Cette exigence ne s'applique pas dans le cas d'une promotion.

53. Suite à un concours, la nomination d'un fonctionnaire est faite, selon l'ordre de rangement des niveaux, au choix parmi les personnes de même niveau.

Les personnes regroupées à un niveau sont choisies avant celles d'un niveau inférieur.

Lorsque le niveau dans lequel se retrouve la personne qui est nommée suite à un concours comprend un candidat visé par l'application d'un programme d'accès à l'égalité et que celui-ci n'est pas choisi, le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme doit transmettre au Conseil du trésor les raisons pour lesquelles il n'a pas choisi celui-ci.

ANNEXE II

AMENDEMENT APPORTE A LA DIRECTIVE 5-80 CONCERNANT LES MODALITES DE RECRUTEMENT ET DE SELECTION DU PERSONNEL OCCASIONNEL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

CONCERNANT une modification à la directive 5-80 concernant les modalités de recrutement et de sélection du personnel occasionnel dans la fonction publique.

---oooOooo---

LE CONSEIL DU TRÉSOR DÉCIDE:

D'adopter la modification ci-jointe à la directive numéro 5-80 concernant les modalités de recrutement et de sélection du personnel occasionnel dans la fonction publique.

Le greffier du Conseil du trésor,

Michel Crevier

Réf.: Rép. 02 02 02 02

directive 5-80 concernant les modalités de recrutement et de sélection du personnel occasionnel dans la fonction publique. 22

---oooOooo---

1. La directive numéro 5-80 concernant les modalités de recrutement et de sélection du personnel occasionnel dans la fonction publique, adoptée par le C.T. 128300 du 9 septembre 1980 et modifiée par le C.T. 142182 du 14 décembre 1982, est de nouveau modifiée par le remplacement de l'article 6, par le suivant:

« Article 6 - Sélection des candidats

Pour une demande de personnel donnée, le Centre de main-d'oeuvre du Québec sélectionne, parmi les candidats inscrits, celui:

a) qui répond aux conditions d'admission de la classe d'emploi visée par la demande ainsi qu'au secteur d'activité concerné, selon la classification reconnue par l'Office du recrutement et de la sélection du personnel de la fonction publique;

b) qui répond aux variables: «communautés culturelles»; «handicapés»; «langue(s) parlée(s) et / ou écrite(s)»; découlant d'une demande spécifique d'un ministère ou organisme à cet effet; et

c) dont l'inscription est la plus ancienne. »

2. La présente modification entre en vigueur le 22 novembre 1983.

ANNEXE III

ANNEXE J DU REGLEMENT SUR LES EMPLOIS OCCASIONNELS ET LEURS TITULAIRES CONCERNANT LES STAGES DE COOPERATION DANS LA FONCTION PUBLIQUE POUR CERTAINS PROGRAMMES D'INSTITUTIONS D'ENSEIGNEMENT

C.T. 145965, 16 août 1983

Loi sur la fonction publique
(L.R.Q., chap. F-3.1)

Emplois occasionnels et leurs titulaires
— Modifications

CONCERNANT le Règlement modifiant le Règlement sur les emplois occasionnels et leurs titulaires

ATTENDU QU'en vertu de l'article 66 de la Loi sur la fonction publique (L.R.Q., chap. F-3.1), la ministre de la Fonction publique a adopté, le 25 juillet 1983, le Règlement modifiant le Règlement sur les emplois occasionnels et leurs titulaires (A.M. 309-83);

ATTENDU QU'en vertu de l'article 5 de cette loi, un tel règlement est soumis à l'approbation du Conseil du trésor et doit être publié à la *Gazette officielle du Québec*;

ATTENDU QUE le Conseil du trésor a considéré l'avis émis par la Commission de la fonction publique aux termes de l'article 30 de cette loi;

LE CONSEIL DU TRÉSOR DÉCIDE:

D'approuver le « Règlement modifiant le Règlement sur les emplois occasionnels et leurs titulaires » ci-joint, adopté par la ministre de la Fonction publique le 25 juillet 1983.

Le greffier du Conseil du trésor,
MICHEL CREVIER

A.M. 309-83, 25 juillet 1983

Règlement modifiant le « Règlement sur les emplois occasionnels et leurs titulaires »

Loi sur la fonction publique
(L.R.Q., chap. F-3.1, art. 4)

1. Le « Règlement sur les emplois occasionnels et leurs titulaires » adopté par la ministre de la Fonction publique le 2 décembre 1982 par l'arrêté ministériel numéro 264-82 approuvé par le C.T. 142048 du 7 décembre 1982, modifié le 17 décembre 1982 par l'arrêté ministériel numéro 270-82 approuvé par le C.T. 142285 du 20 décembre 1982, modifié le 8 février 1983 par l'arrêté ministériel numéro 273-83 approuvé par le C.T. 144004 du 19 avril 1983, modifié le 10 mai 1983 par l'arrêté ministériel numéro 293-83 approuvé par le C.T. 144822 du 7 juin 1983, est de nouveau modifié de la façon suivante:

a) par le remplacement du paragraphe *c* de l'article 2 par le suivant:

« *c)* un emploi occasionnel qui est rempli pour le remplacement d'un fonctionnaire temporaire ou permanent absent à cause d'une maladie, d'une maternité, d'un congé de paternité, d'un congé pour adoption, d'un congé pour étude, d'une libération pour affaires syndicales ou d'un congé sans solde accordé en vertu du paragraphe 42.05 des dispositions constituant une convention collective entre le Gouvernement du Québec et le Syndicat de professionnels du Gouvernement du Québec (FP-3) déposées le 17 décembre 1982 au greffe du bureau du Commissaire général du travail ou en vertu du paragraphe 31.05 des dispositions constituant une convention collective entre le Gouvernement du Québec et le Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec Inc. pour les unités « fonctionnaires » (FP-1) et « ouvriers » (FP-2) et leurs amendements », déposées le 17 décembre 1982 au greffe du bureau du Commissaire général du travail, peut être comblé pour la durée de cette absence; »

b) par le remplacement du paragraphe *f* de l'article 2 par le suivant:

« *f)* un emploi occasionnel de huissier-audiencier relevant du ministère de la Justice peut être comblé pour une période maximale de 10 mois. »

c) par le remplacement de l'annexe J par la suivante:

ANNEXE J
TOUS LES MINISTÈRES OU ORGANISMES

(Emplois occasionnels devant être exercés dans le cadre des programmes de cours coopératifs d'une institution d'enseignement)

A) Programme de premier cycle

a) Université de Sherbrooke (génie, informatique de gestion, mathématique-information, physique, économique, chimie appliquée, rédaction et recherche, enseignement professionnel.

Stage	83 04 02
1	6,43 $
2	6,83
3	7,62
4	7,99
5	8,36

b) Université du Québec à Trois-Rivières (récréologie).

Stage	83 04 02
1	6,43 $

c) i. Université du Québec à Montréal (École de technologie supérieure).

Stage	83 04 02
Apprentissage	6,43 $
Projet	7,62

ii. Université du Québec à Montréal (animation et recherche culturelle).

Stage	83 04 02
1	6,43 $

iii. Université du Québec à Montréal (informatique de gestion)

Stage	83 04 02
1	6,83 $

d) Université Concordia (École des affaires publiques et communautaires).

Stage	83 04 02
1	6,83 $

e) Université Memorial de Terre-Neuve (architecture navale).

Stage	83 04 02
1	6,43 $
2	6,83
3	7,62
4	7,99
5	8,36
6	8,77

B) Programme de deuxième cycle

a) Université de Sherbrooke (M.B.A., maîtrise en ingénierie, maîtrise en chimie appliquée).

Stage	Date	Min.	1 an	2 ans	3 ans	4 ans
1	83 04 02	8,71 $	9,07 $	9,42 $	9,78 $	10,13 $
2	83 04 02	9,42	9,78	10,13	10,48	10,85
3	83 04 02	10,13	10,48	10,85	11,18	11,53

b) Université du Québec à Montréal (maîtrise en science de l'environnement).

Stage	Date	Min.	1 an	2 ans	3 ans	4 ans
1	83 04 02	8,71 $	9,07 $	9,42 $	9,78 $	10,13 $
2	83 04 02	9,42	9,78	10,13	10,48	10,85

c) Université de Montréal (maîtrise en urbanisme).

Stage	Date	Min.	1 an	2 ans	3 ans	4 ans
1	83 04 02	8,71 $	9,07 $	9,42 $	9,78 $	10,13 $

d) Université du Québec (I.N.R.S.) (maîtrise en science de l'eau).

Stage	Date	Min.	1 an	2 ans	3 ans	4 ans
1	83 04 02	8,71 $	9,07 $	9,42 $	9,78 $	10,13 $

e) Université de Sherbrooke (maîtrise en environnement)

Stage	Date	Min.	1 an	2 ans	3 ans	4 ans
1	83 04 02	9,42 $	9,78 $	10,13 $	10,48 $	10,85 $

f) Université Concordia (maîtrise en analyse politique et administration publique).

Stage	Date	Min.	1 an	2 ans	3 ans	4 ans
1	83 04 02	9,42 $	9,78 $	10,13 $	10,48 $	10,85 $

C) Programme collégial

Collège Dawson

Date	Stage I	Stage II
83 04 02	6,03 $	6,45 $

1. Le stagiaire qui occupe un emploi occasionnel l'exerce dans le cadre d'un programme de cours coopératifs entre une université et un ministère ou un organisme au sein de la fonction publique en vue de réaliser un ou plusieurs stages.

2. Malgré les dispositions de l'article 2 du règlement, la durée de l'emploi pour les stages prévus aux sous-paragraphes *b* et *c* du paragraphe *B* et *c* du paragraphe *A* est de 8 mois.

3. La nomination d'un stagiaire doit comporter après le nom du stagiaire, les mentions suivantes:

a) occasionnel stagiaire (identification de la discipline)

b) stage (numéroté ou codifié).

4. Les taux de rémunération ci-dessus sont basés sur une semaine régulière de travail de 35 heures.

5. Les heures et la journée régulière de travail sont celles de l'unité administrative où est affecté le stagiaire. Si la semaine de travail de cette unité est inférieure à 35 heures, la rémunération doit être corrigée proportionnellement en se basant sur le taux horaire de rémunération.

6. Au niveau universitaire, est du temps supplémentaire et rémunéré taux horaire simple tout travail exécuté du lundi au vendredi à compter du début de la première heure qui suit la journée régulière de travail.

7. Au niveau collégial, est du temps supplémentaire et rémunéré à raison d'une fois et demie le traitement régulier tout travail exécuté du lundi au vendredi en plus du nombre d'heures de la semaine régulière de travail ou en dehors des heures prévues à la cédule.

Malgré le premier alinéa, le travail qu'un stagiaire doit, à l'occasion, exécuter immédiatement après la fin de sa journée régulière de travail pendant 15 minutes ou moins n'est pas du temps supplémentaire s'il s'agit d'un travail urgent ou qui exige la continuité; il en est de même si, à l'occasion, un stagiaire est requis de retarder son heure normale de repas pour exécuter ou continuer un travail urgent. »

2. Le présent règlement entre en vigueur à la date de sa publication à la *Gazette officielle du Québec*.

4498

RESPONSABLES DES PROGRAMMES DE STAGE

Collège Dawson Diplôme d'étude collégiales en techniques administratives	M. Emile Hajjar Coordonnateur de l'éducation coopérative Collège Dawson Département de l'administration des affaires 535, Viger est Montréal, P. Québec H2L 2P3 Tél: (514) 849-2351 Poste 203
Université Concordia Ecole des Affaires publiques et communautaires Baccalauréat	M. Jean Choquet Coordonnateur de stage Ecole des affaires publiques et communautaires Université Concordia 1455, boul. Maisonneuve ouest Montréal, P. Québec H3G 1M8 Tél: (514) 879-8507
Université Concordia Maîtrise en analyse politique et en administration publique	M. Kenneth Cabatoff Université Concordia 7141, rue Sherbrooke ouest Montréal, P. Québec H4B 1R6 Tél: (514) 482-0320 Poste 472

ANNEXE IV

FEUILLE-QUESTIONNAIRE SERVANT AU RECENSEMENT DES MEMBRES DES COMMUNAUTES CULTURELLES AU MINISTERE

FEUILLE-QUESTIONNAIRE SERVANT AU RECENSEMENT DES MEMBRES DES COMMUNAUTES CULTURELLES AU MINISTERE

Le plan d'action à l'intention des membres des communautés culturelles est distribué à tous les employés du Ministère dans le but d'effectuer la cueillette des données de base servant à la codification des informations pertinentes sur le système SAGIP de gestion du personnel.

A) Possédez-vous une langue maternelle (première langue apprise et encore comprise) autre que le français?

☐ NON ☐ OUI Laquelle? ____________________

B) Etes-vous né-e à l'extérieur du Canada?

☐ NON ☐ OUI A quel endroit? ______________

C) Appartenez-vous à une communauté culturelle particulière autre que la majorité francophone du Québec et les peuples autochtones indiens et inuit, sur la base de caractères d'ordre ethnique, religieux, culturel ou autres?

☐ NON ☐ OUI Précisez: ____________________

____

____

Si vous avez répondu OUI à l'un ou l'autre des questions précédentes, répondez à la question D.

D) De quelle façon avez-vous pris connaissance du poste que vous occupez au Ministère?

____

____

____

Nom de l'employé (e): ______________________ N.A.S.: ____________

Direction générale: ____

Direction: ____

Service: ____

Corps d'emploi: __________________ Téléphone (Bureau): ___________

FAIRE PARVENIR CE DOCUMENT A :

Service du développement des ressources humaines
a/s Madame Annick Albernhe
425, St-Amable, 4è étage
QUEBEC (Québec)
Tél.: 643-3996

SDRH/Mars 1984